

# **I. Nouveau Contrat Social entre femmes et hommes**

## **I. Nouveau Contrat Social entre femmes et hommes**

Tenant compte du changement de la condition féminine qui a démarré il y a plus de deux siècles, nous avons pu constater une mutation plus active pendant la deuxième moitié du XX siècle. La globalisation de l'économie, la révolution technologique et le développement des moyens de communication nous ont permis de comprendre la réalité de cette fin de millénaire. Les variations du taux de natalité, le changement de la structure familiale et du marché du travail ainsi que la physionomie des cités sont des faits à tenir en compte. En effet, les femmes y ont joué un grand rôle. Tout ceci nous amène à considérer le genre féminin comme un paramètre déterminant et qu'il faudra tenir en compte dans les perspectives du futur.

Il est évident que les femmes présentent les mêmes vertus que les hommes: intelligence, volonté d'entreprendre et capacité de travail. Cependant, les inégalités entre les deux sexes subsistent dans la société espagnole et cette dernière n'offre toujours pas les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes.

La femme a été mise à l'écart et a joué un rôle subordonné jusqu'à ces dernières décennies. Dans le passé, l'organisation de la société s'est forgé un modèle entre le féminisme et le marxisme appelé "division sexuelle du travail", un contrat oral entre hommes et femmes qui décrivait un système organisationnel et de production en attribuant à chacun un rôle différent. Les hommes détenaient le pouvoir et le monopole du public, ils travaillaient en échange d'un salaire ou de bénéfices. On leur attribuait des postes de responsabilité dans l'organisation sociale ainsi que la prise de décision. Par contre, les femmes vivaient et se consacraient au cercle familial et aux tâches domestiques.

Durant ces dernières années, l'ancien modèle a connu de nombreux changements. Nous pouvons le considérer comme un contrat social implicite, en crise et qui présente de nombreuses failles. La division du monde du travail en deux parties n'a plus lieu d'être. Ce modèle est tombé en désuétude et n'est plus rationnel au fur et à mesure que la société avance. De nouveaux problèmes et disfonctions surgissent et affectent l'ensemble de la société. Les femmes sont en train de modifier la partie du contrat social qui leur correspond sans que les hommes en modifient la leur. Les conditions du contexte hommes femmes restent inchangées.

Nous avons également constaté plusieurs changements dans les lois, dans l'accès à l'éducation, à l'emploi, dans la culture et également de la présence de la femme dans la vie politique. Néanmoins dans beaucoup d'aspects de la vie quotidienne, publique et privée, les choses continuent à se dérouler comme si l'ancienne division des tâches était naturellement irrévocable.

Mais le vieux modèle de division n'est plus d'actualité. Aujourd'hui, il s'agit de présenter une alternative et de trouver des solutions adaptées à une nouvelle distribution des rôles plus égalitaire dans le temps tout en tenant compte de la formation et de la qualification professionnelle, afin de pouvoir partager également le travail, la famille, les loisirs et le pouvoir. Il est indispensable de développer un Nouveau Contrat de Genre entre femmes et hommes basé sur la responsabilité de chacun et non de complémentarité dans le but de partager le travail, associer les responsabilités familiales, les soins des personnes à charge, partager le pouvoir et la prise de décisions.

Concrétiser la philosophie de ce Nouveau Contrat de Genre est un défi important et une partie de ce dernier sont les prémices qui incombent non seulement aux femmes sinon à l'ensemble de la société.

**Partager la famille et les tâches domestiques.** Actuellement, les femmes ne sont pas obligées, sous aucune raison même de type économique, d'accepter de se spécialiser dans les tâches ménagères. Cependant nous devons nous occuper de la famille, de la maison et du soin des enfants ou des personnes à charge.

Si les femmes désirent entreprendre une carrière professionnelle même de faible intensité, en assumant la charge des tâches domestiques et du soin de la famille, et en donnant priorité à la carrière professionnelle du couple, elles doivent inévitablement faire face à la "double journée". Mais si en outre elles veulent développer une carrière professionnelle compétitive, elles ne peuvent pas travailler de la même façon qu'un homme, par conséquent elles doivent se surpasser et démontrer qu'elles sont efficaces afin que cela soit pris au sérieux. Nous devons donc choisir et décider si nous devons jouer un rôle secondaire dans la vie professionnelle ou bien nous contenter d'une double journée en supposant que les tâches domestiques et familiales sont réparties équitablement.

Le Nouveau Contrat Social exige un changement institutionnel. Nous exigeons des services sociaux adaptés qui assurent les tâches précédemment effectuées par la famille (principalement par les femmes): les écoles, l'aide à domicile ou téléassistance. Il est impératif de nous garantir la création d'écoles avec des horaires flexibles en accord avec les besoins des hommes et des femmes. Les services publics ne peuvent plus fonctionner sur les mêmes bases. Les femmes n'ont plus la journée libre et les hommes sont dépourvus de responsabilité familiales.

La durée actuelle de la journée de travail est incompatible avec la répartition équilibrée des tâches ménagères et domestiques. Néanmoins, ces dernières présentent certaines opportunités à beaucoup de femmes car il semble que cela soit une solution sur mesure et que cela renforce l'image que l'homme travaille plus d'heures. Il est raisonnable d'adapter les horaires de travail de telle façon que les hommes et les femmes puissent arriver à la maison à des heures convenables, en collaborant dans les tâches quotidiennes, en éduquant les enfants et en participant à l'environnement social.

N'oublions pas qu'au sein de la famille, nous assistons continuellement à une succession de crimes, de scènes de violence et d'harcèlement physique et moral commis par l'époux, concubin ou compagnon envers les femmes ou ex femmes. Chaque année, en Espagne, on dénombre entre 50 et 100 décès de femmes. Par ailleurs, plusieurs milliers souffrent dans leur vie conjugale, quotidiennement de problèmes d'harcèlement sexuel ou moral. La violence au foyer nous démontre que la femme continue d'être brimée dans ses droits fondamentaux en tant que femme et cela confirme la situation de discrimination.

Pour **partager le travail** nous avons besoin d'une nouvelle politique d'emploi qui assure aux femmes un poste de travail avec des conditions égalitaires. Sans cette politique, la situation continuera à porter préjudice aux femmes. Le taux de chômage est le double de celui des hommes et on ne pourra freiner la pauvreté. Les femmes continueront à occuper des postes de faible qualification professionnelle et elles n'obtiendront que des contrats partiels ou temporaires. En outre, elles continueront à travailler dans des secteurs traditionnelles et non pas dans des secteurs de pointe comme l'électronique, les télécommunication ou l'informatique ( les femmes n'occupent que 20% des postes existants et touchent jusqu'à 30% de moins que les hommes pour des travaux de même valeur.

Il est également important que cette nouvelle politique d'emploi mette en place des moyens pour que l'égalité entre les hommes et les femmes soit une réalité et que cela empêche la discrimination des femmes lorsqu'elles recherchent un emploi ou désirent une promotion professionnelle. Il s'agit également de changer les perspectives des entreprises et des syndicats sur l'ardeur de la femme au travail.

Enfin, la durée actuelle de la journée de travail est inévitable vue la croissance de la productivité et il est donc très difficile de rationaliser la vie familiale. La répartition des charges domestiques et familiales est délicate d'équilibrer les vies familiales et professionnelles exigent à chaque fois de plus en plus de disponibilité. La réduction du temps de travail est un objectif à atteindre pour le bien-être de la famille et pour la répartition des tâches domestiques, ainsi que pour un meilleur équilibre de l'emploi.

**Partager le pouvoir et la prise de décisions** est un des piliers du Nouveau Contrat de Genre, appelé Nouveau Contrat Social entre femmes et hommes. C'est dans ce type de contrat où l'on perçoit la plus forte opposition et résistance au changement. Il est à noter que les changements intervenus dans les cadres de l'éducation et de l'emploi ne se sont pas reflétés de la même intensité dans les autres secteurs. Il suffit de voir dans les secteurs de la politique, l'économie où la présence de la femme est presque inexistante. Les femmes sont une minorité dans n'importe quel secteur de la société nationale, régionale ou locale. Sans oublier les institutions ou organismes internationaux où la femme est très peu représentée lorsqu'il s'agit de prendre des décisions.

Les hommes sont presque exclusivement les seules à prendre les décisions dans les domaines politiques ou économiques. La société est composée de femmes et d'hommes mais elle est dirigée par ces derniers.

Les femmes rencontrent beaucoup de difficultés lorsqu'il s'agit de partager les décisions du pouvoir et cela est un problème structurel et non conjoncturel. Cette situation est appelée "plafond de cristal", elle empêche les femmes d'évoluer, cela est dû à la surcharge que suppose une politique conjointe et une responsabilité familiale et professionnelle ainsi que le manque de socialisation des femmes face au pouvoir et à la prise de décisions.

Ceci n'est pas une conséquence de la manque d'intelligence des femmes, ni parce que nous ayons une moindre capacité pour le travail, ou que nous connaissions pire les besoins des gens ou ce qui est mieux pour la société. Ceci est une grave anomalie de la démocratie, un déficit démocratique et il se peut que la véritable démocratie soit un fait quand aussi dans la politique le nombre de femmes incapables soit le même que ce des hommes de la même condition.

Enfin, nous devons prendre conscience que rejeter les femmes dans la société actuelle nous mène à une injustice, à un gaspillage d'intelligence et de capacité de travail. Il est nécessaire de garantir une égalité à travers des moyens positifs dans le but d'atteindre une "démocratie paritaire" dans toutes les instances de représentation et de décisions publiques et privées ainsi que dans les pouvoirs économiques, politiques et médiatiques.

## **Propositions et moyens pour une répartition équilibrée (entre les hommes et les femmes) des responsabilités familiales**

- Soumettre à évaluations tous et chacun des moyens qui cherchent à améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
- Evaluer l'impact de toutes les politiques publiques, tant au niveau du concept que des résultats.
- Elargir les prestations et les services de l'économie de bien-être en assurant le soin des enfants, des personnes âgées et des malades, tout en créant des emplois de proximité.
- Création d'écoles pour enfants avec des horaires flexibles en accord avec les besoins du marché de travail et les familles.
- Moyens qui permettent et incitent les hommes à prendre et à assumer des responsabilités familiales aussi bien au niveau de la sensibilisation qu'à travers des actions dans le monde de l'emploi et des congés professionnels. Le congé parental de quatre semaines devrait être un droit individuel pour le père et porter à vingt semaines. Il faudrait tenir compte des cotisations à la Sécurité Sociale, des congés parentales en assurant pendant toute cette période le maintien du poste de travail.
- Promouvoir la compatibilité effective entre les droits à la maternité et le droit du travail rémunéré des femmes moyennant la création d'un nouveau réseau d'écoles pour enfants ce qui faciliterait en outre l'incorporation de milliers de mères de famille dans le marché du travail.
- Moyens spécifiques pour éradiquer la violence contre les femmes ( voir plus loin).

## Propositions et moyens pour partager le travail

- Elargir pour le non salarié le concept du travail qui est réalisé majoritairement par les femmes au sein de la famille.
- Reclassement et réduction du temps de travail ( tant au niveau de la journée de travail que du cycle professionnel vital) non seulement pour générer de l'emploi mais également pour comptabiliser un "saut" qualitatif dans la répartition des responsabilités familiales et domestiques:
  - Possibilité de négocier les horaires de travail en accord avec le plan et les compromis familiaux tant au niveau des entreprises privées que dans les entreprises publiques.
  - Elargissement des congés sans solde pour motifs familiaux.
  - Universalisation des activités extra-scolaires de fin de journée pour les écoliers, organisés par les mairies.
  - Elargir les horaires d'ouverture au public de 9 à 21 heures des services de l'Administration.
- Mise en place d'un système afin d'améliorer la régulation de l'emploi à temps partiel, aussi bien au niveau des aspects professionnels comme ceux concernant la protection sociale et faciliter le passage d'un travail à temps plein à temps partiel et viceversa.
- Diffusion du système de bonifications et de subventions pour les entreprises qui embaucheraient des femmes au chômage de longue durée et de plus de 45 ans, et jeunes à la recherche d'un emploi stable.
- Création d'un nouveau Système de Formation Professionnelle en incitant la formation partielle et continue ou en alternance vers les secteurs dans lesquels la femme est peu représentée ( secteurs industriels et de forte productivité comme les télécommunication et l'informatique).
- Promouvoir le développement de nouvelles sources d'emploi et d'emploi à proximité avec le double objectif d'accroître le taux d'occupation aussi bien des femmes que des hommes et de les aider dans les soins apportés aux personnes dépendantes. Avec cette démarche nous pourrions évaluer la série de travaux que les femmes réalisent sans aucune rémunération à cause de leur développement personnel et professionnel.

## Propositions et moyens pour partager le pouvoir et la prise de décision

- Divulgateion et recompilation des statistiques sur la participation des femmes dans la prise de décision afin de déterminer la sous-représentation, la démocratie incomplète et le déficit démocratique.
- Sensibilisation sociale sur l'importance de la participation égalitaire entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Une participation égalitaire des deux sexes générera des idées, valeurs et comportements différents qui conduiront à un monde plus juste et équilibré.
- Réforme de la Loi Électorale qui garantit la démocratie paritaire à savoir que la présence d'hommes et de femmes est sensiblement la même dans les listes électorales ( élections nationales, régionales, municipales et européennes) ni moins de 40% ni plus de 60%, en évitant la situation actuelle de discrimination envers la femme. Tout ceci afin que la société soit mieux représentée. En Espagne, lors des élections nationales de 1989, les partis Socialiste et Communiste (respectivement PSOE et IU ) introduirent le système des quotas qui s'est perfectionné et élargi par la suite. Les différents parties politiques européens comme le "Labour Party" en Angleterre, le Parti Socialiste en France ou le "SPD" en Allemagne ont réagis dans le même sens. Il serait judicieux que le reste des partis politiques en Europe y travaille également.
- Introduction de la démocratie paritaire dans toutes les instances de représentation et de décision des organisations sociales et politiques, spécialement les institutions publiques, partis politiques, syndicats, collèges professionnels, organes constitutionnels, entités publiques indépendantes et organismes de régulation de marché, mouvement juvénil et associations, ONG et troisième secteur, sans oublier la représentation paritaire dans les pouvoirs économiques privés.
- Articulation de réseaux entre les organisations et groupes de femmes, militantes de partis politiques afin d'établir des modèles efficaces.
- Reconnaissance des organisations de femmes comme interlocutrices sociales non seulement dans les thèmes directement en relation avec ces dernières, mais également dans le cadre d'une construction plus ample du changement social comme les conventions collectives, réorganisations du temps de travail, réformes éducatives et politiques de l'emploi.
- Promouvoir une Loi d'Égalité afin de développer des actions positives.
- Création de la "Défenseure de l'égalité". Cette femme serait charger de veiller à l'application de toutes les actions politiques d'égalité. Ce personnage juridique existe déjà dans certains pays du nord de l'Europe réalisant de très bons résultats.